

ร่าง

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตคันนายาว

1. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง ในการขับเคลื่อนการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติโดยหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างเมืองปลอดภัยและยั่งยืนต่อวิกฤตการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเชื่อมโยงเมืองที่มีความคล่องตัวและระบบบริการสาธารณะแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การต่อยอดความเป็นเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

สำนักงานเขตคันนายาว พิจารณาแล้วเล็งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับรูปแบบการให้บริการของ กรุงเทพมหานครที่มีการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตคันนายาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนสำนักงานเขตไปสู่เป้าหมาย ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนาสำนักงานเขตคั่นนายว

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๓.๑.๑. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตคั่นนายว อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

- โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร สำนักงานเขตคั่นนายว
- โครงการสัมมนาและดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรุงเทพมหานคร ด้านงานโยธาและงานระบายน้ำ

๓.๑.๒. ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๓.๒.๑. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตคั่นนายว ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓.๒.๒. ประชาชนในพื้นที่เขตคั่นนายว ได้รับการบริการที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. การดำเนินการ

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๔.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า บุคลากรในหน่วยงานสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๔.๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๔.๒.๑ พัฒนาบุคลากรตามแนวคิด ๔C- ๑D เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ สามารถปรับตัว รับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ วัฒนธรรมทางสังคม การเมือง และแรงกดดัน ทั้งจากภายใน องค์กร และภายนอกองค์กร เป็นต้น

- Critical Thinking รู้จักการคิดวิเคราะห์ แยกแยะปัญหา นำจุด Pain Point มาคิดวิเคราะห์สาเหตุ
- Creativity มีความคิดสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญา
- Communication พัฒนาด้านการสื่อสาร รู้จักการพูดและเขียน
- Collaboration ประสานงานเป็น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้รู้จักการบริหารอารมณ์
- Digital Literacy มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๒ ใช้เครื่องมือ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ในการพัฒนาบุคลากร ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ปัจจุบันการพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้จากผู้อื่นได้อีกหลากหลายวิธี ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และผสมผสาน มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละสายงาน ซึ่งเครื่องมือที่จะนำมาใช้ จะแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

- ๑) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (ร้อยละ ๗๐) เช่น การปฏิบัติงานจริง การหมุนเวียนงาน การให้รับผิดชอบงานพิเศษ การดูงานนอกสถานที่ การทำงานแบบมีแม่แบบ เป็นต้น
- ๒) การเรียนรู้จากการแนะนำของผู้อื่น (ร้อยละ ๒๐) เช่น การสอนงาน การโค้ช การประชุม เป็นต้น
- ๓) การเรียนรู้ในรูปแบบการศึกษา (ร้อยละ ๑๐) เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การอ่านหนังสือ บทความ งานวิจัย เป็นต้น

แผนแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น

- แต่งตั้งคณะทำงาน
- พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- กำหนดประเภทของความจำเป็น

การเตรียมการและการวางแผน

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ

การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ บุคลากรมีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหาร และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๕.๒ บุคลากรมีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความพร้อมในการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนารูปแบบอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่จากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และการประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริง

ลงชื่อ



ผู้เสนอแผน

(นายสมชาย ธรรมวิโมกษ์)

เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ

หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตคันนายาว

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติแผน

(นายกรณิศ บัวจันทร์)

ผู้อำนวยการเขตคันนายาว